

证券公司建立稳健薪酬制度指引

第一章 总则

第一条 为指导证券公司建立稳健的薪酬制度，健全薪酬激励约束机制，促进证券公司稳健经营和可持续发展，更好承担社会责任，根据《中华人民共和国证券法》《证券公司监督管理条例》《证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法》《证券公司治理准则》等法律法规、监管规定，制定本指引。

第二条 本指引所称证券公司是指在中国境内设立的证券公司及其证券子公司。

第二章 原则与目标

第三条 贯彻稳健经营理念。证券公司应当将薪酬管理与风险管理紧密结合，制定与风险水平、特征及持续期限相匹配的激励约束机制，保障全面风险管理的有效落实，实现稳健经营。

第四条 确保合规底线要求。证券公司应当通过完善公司治理、明确各方职责、强化监督机制，保障薪酬制度有效落实，确保薪酬约束机制与合规管理有效衔接，避免过度激励、短期激励引发合规风险。

第五条 促进形成正向激励。证券公司应当根据职业操

守、廉洁从业情况、合规风控效果、社会责任履行情况、客户服务水平、股东长期利益等情况，同时结合业务特点建立健全薪酬管理机制，提升公司服务实体经济与国家战略能力。

第六条 提升公司长期价值。证券公司应当将“合规、诚信、专业、稳健”的文化理念融入薪酬管理，建立着眼长期发展的人才培养机制和激励机制，依靠德才兼备的高质量人才为公司和社会创造价值，促进公司和行业可持续发展。

第三章 制定与实施

第七条 证券公司董事会负责依据上述原则建立健全公司薪酬制度，并负责督促制度的有效落实，承担薪酬管理的主体责任。

相关法律法规或监管规定对薪酬制度及薪酬事项的决策机制另有规定的，按照相关规定执行。

第八条 证券公司董事会可通过薪酬委员会或经董事会授权的其他委员会（以下统称薪酬委员会），结合公司财务状况、经营状况及未来重大支出、风险防控、发展规划等因素，兼顾股东、管理层、员工、投资者及社会其他利益相关者的合法权益，对主要薪酬政策是否符合薪酬制度制定原则发表意见。薪酬委员会对发现的重大缺陷及时提请公司董事会予以纠正。

第九条 证券公司应当建立薪酬制度执行的监督机制，

完善分级审批、交叉复核等内控机制。明确制度具体实施与监督的部门或机构，由相关部门或机构负责对公司薪酬结构、薪酬支付和薪酬考核等方面的制度执行情况进行核查并定期提交董事会审议。

第十条 证券公司应当建立健全薪酬委员会、监督部门的履职保障机制，确保相关部门独立、客观、有效履行职责。

第四章 基本规范

第十一条 证券公司在制定薪酬制度时，应当结合公司经营实际情况、合规风控效果、自身发展战略、股东长期利益等多种因素制定薪酬预算总额，综合公司实际情况和市场水平确定薪酬标准，平衡不同职位、不同岗位人员的薪酬水平。

第十二条 证券公司在制定薪酬制度时，应当结合行业特点制定稳健薪酬方案，充分考虑市场周期波动影响和行业及公司业务发展趋势，适度平滑薪酬发放安排，同时做好薪酬激励的极值管控和节奏控制。

第十三条 证券公司在制定薪酬制度时，应当综合考虑业务和岗位的风险属性和特征、社会责任及专业责任，完善绩效考核体系，将职业操守、廉洁从业情况、社会责任履行情况、服务客户水平等作为重要考量因素，并在考核中对重大合规风控事件实施一票否决，加强正向引导激励和反向惩戒约束作用。

第十四条 证券公司在制定薪酬制度时，应当保障全面风险管理和合规管理的有效落实，不片面追求市场排名、规模类指标和短期业绩，制定防止因过度激励引发风险隐患或合规风险的具体规定，不得为员工提供对冲措施降低薪酬与风险的关联性。薪酬制度中应当明确不通过包干、人员挂靠等方式开展业务，不通过直接按比例分成等独立考核方式实施过度激励，不将从业人员的薪酬收入与其承做或承揽的项目收入直接挂钩。

第十五条 证券公司在制定薪酬制度时，应当对董事长、高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人和核心业务人员建立薪酬递延支付机制，明确适用条件、支付标准、年限和比例等内容。薪酬支付计划应当确保公司资本充足和可持续经营，递延支付年限应当与相关业务的风险持续期限相匹配，递延支付速度应当不慢于等分比例。

第十六条 证券公司在制定薪酬制度时，应当建立严格的问责机制增强薪酬管理的约束力，包括但不限于奖金、津贴等薪酬止付、追索与扣回等内容，对违法违规或导致公司有过度风险敞口的高管和关键岗位等相关责任人员追究内部经济责任。

第十七条 证券公司在制定薪酬制度时，可依照有关法律法规规定，建立与公司长期利益相一致的企业年金、员工持股、股权激励等薪酬机制，支持鼓励公司员工建立个人养

老金账户，推动稳健薪酬机制与养老金制度有机结合。

第十八条 证券公司应当在年报中披露公司薪酬管理的理念与导向、原则与目标，并应当按照相关规定要求披露薪酬有关信息，确保符合实际、标准一致。

第十九条 证券公司应当将薪酬管理纳入公司声誉风险管理体系，加强薪酬相关声誉风险管理。

第二十条 证券公司应当明确告知员工公司薪酬制度的主要原则、劳动纪律相关要求及薪酬保密有关规定等内容，引导员工树立正确的价值理念，知晓风险因素调整、不当行为等对薪酬的潜在影响。

第五章 自律管理

第二十一条 中国证券业协会（以下简称“协会”）对证券公司薪酬管理实施自律管理。

第二十二条 协会可采取现场检查、非现场检查等方式对证券公司的薪酬制度制定及落实情况进行定期或不定期检查。证券公司及其工作人员应当予以配合，如实提供有关资料。

第二十三条 证券公司违反本指引或未有效落实公司薪酬制度的，协会依据《中国证券业协会自律措施实施办法》对其采取自律措施，并责成公司对相关责任人员进行处理。发现证券公司在薪酬管理方面存在涉及公司治理、合规内控等方面缺陷的，协会将提请监管部门关注，涉嫌违法违规的，

协会将相关线索移交监管部门查处。

第六章 附则

第二十四条 本指引由协会负责解释。

第二十五条 本指引自发布之日起施行。